



# ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАУКОВОЇ ДУМКИ В МЕНЕДЖМЕНТІ, ГАЛУЗЯХ СПОРТУ, ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

*Тези доповідей  
III Міжнародної студентської наукової конференції  
(26-27 вересня 2024 року, м. Львів)*

*За загальною редакцією  
Наталії ПАВЛЕНЧИК*

**Львів -2024**

УДК 331.101.262:[331.522.4:005.642.5]](477)(045)

## **ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСОБЛИВІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ НА РІВНІ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

**Анастасія ІЛЬІНА**

докторант, канд. екон. наук, доцент

*Науковий керівник* – **Анатолій МАЗАРАКІ**

д-р екон. наук, професор,

академік Національної академії педагогічних наук України, ректор

Державного торговельно-економічного університету (Україна)

Людський капітал – сформований чи розвинений унаслідок інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивації та інших продуктивних якостей, які людина цілеспрямовано використовує в певній сфері економічної діяльності, сприяючи збільшенню продуктивності її праці та впливаючи на зростання доходів підприємства / установи / організації, що визначає конкурентоздатність економічних систем і слугує головним ресурсом їх розвитку [1].

Згідно з визначенням Фармацевтичної енциклопедії людський капітал, розглядають як ресурс соціально-економічного розвитку, як запас знань, здібностей, навичок і вмінь людини щодо продуктивності її діяльності в різних сферах суспільного життя, вартість якого створюється на основі інвестицій у людину як додана вартість і чинник отримання різних форм доходу. Серед базових форм людського капіталу можна визначити: освітній і культурний капітал; капітал здоров'я, професійного навчання, забезпечення інформацією, мобільності, сімейного виховання. Усі ці форми стають основою для формування комплексних форм: інтелектуального, трудового, організаційно-підприємницького, соціального капіталу [2].

Відтак питання людського капіталу важливо розглянути з точки зору людських ресурсів. Так, людські ресурси – сукупність людей, які мають певні фізичні та розумові здібності, а також відповідний трудовий потенціал, тим самим виступаючи як чинник економічного розвитку. До того ж людські ресурси передбачають відображення головного багатства кожного суспільства, розвиток якого є можливим лише в тому випадку, коли будуть

створені умови для відтворення, розвитку та використання цього ресурсу з урахуванням інтересів кожної людини. Людина при цьому є найціннішим невідновлювальним ресурсом, що поєднує в собі трудові функції, введення в систему соціальних зв'язків, володіння унікальними професійними й особистісними якостями, які дають можливість належним чином використовувати всі інші наявні на підприємстві / в установі / організації виробничі ресурси [3].

Відповідно, людський капітал є одним з основних показників, що характеризує саме людські ресурси, у той час як поняття людських ресурсів є більш широким і може характеризувати і фізіологічний, і соціальний капітал, які не завжди є характеристиками людського капіталу. І тут показником ефективності використання персоналу підприємства / установи / організації, що відображає людський капітал як здатність фахівців випускати певну кількість продукції на одиницю часу, виступає продуктивність праці.

Основними напрямками, які визначають продуктивність праці, є: кількість продукції, яку виробляють за одиницю робочого часу, та витрати праці на одиницю виготовленої продукції. Продуктивність праці пов'язана з людським капіталом через людські ресурси та їхні можливості як індикатори процесів виробництва. Від того, наскільки ефективно буде використано людський капітал та його основні складники, залежить те, наскільки дійсно продуктивною буде праця людини [4, с. 35].

До того ж важливою формою людського капіталу є інтелектуальний капітал. Так, інтелектуальний капітал – це система відносин різних економічних суб'єктів щодо раціонального стійкого відтворення на основі прогресивного розвитку науки для конкурентоспроможного виробництва конкретних товарів / послуг, доходу, підвищення життєвого рівня фахівців, вирішення проблеми нерівномірності світового та регіонального розвитку на основі персоніфікованих економічних інтересів суб'єктів господарювання [5].

Отже, людський капітал виступає як показник ефективності управління людськими ресурсами на базі використання ними матеріально-технічних, фінансових та інформаційних ресурсів. Її рівень підкреслює продуктивність праці трудового колективу підприємств / установ / організацій, задіяних у певній галузі економічної діяльності, враховуючи інтелектуальні здібності фахівців, наявність яких і відображає змістовність використання ресурсних можливостей.

### Список використаних джерел:

1. Гинда С. М., Гинда О. М. Людський капітал: сутність, особливості аналізування та оцінювання. *Економіка і суспільство*. 2017. № 12. С. 73–78. URL: [https://economyandsociety.in.ua/journals/12\\_ukr/12.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/12_ukr/12.pdf)
2. Капітал людський. Фармацевтична енциклопедія. URL: <https://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/8069/kapital-lyudskij>
3. Людські ресурси. Енциклопедія сучасної України. URL: <https://esu.com.ua/article-59920>
4. Ковальчук В., Шахно А. Інвестування в людський капітал як фактор інноваційного розвитку економіки України. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2016. Вип. 2 (15). С. 33–40.
5. Житченко Г. О. Сутність та визначення поняття «інтелектуальний капітал». *Економіка і суспільство*. 2017. № 12. С. 255–259. URL: [https://economyandsociety.in.ua/journals/12\\_ukr/43.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/12_ukr/43.pdf)